



Penyampaian Informasi Pekerjaan Bagi Fresh Graduate Melalui *Realistic Job Previews*

Adi Wijaya¹, Frikson C. Sinambela²

¹Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana, Indonesia

²Fakultas Psikologi Universitas Surabaya

¹Email: adi.wijaya@uksw.edu

²Email: friksonsinambela@gmail.com

Article Info

Article history:

Received Oct 22, 2020

Revised Nov 1, 2020

Accepted Nov 15, 2020

Keywords:

Realistic Job Previews

Fresh Graduate

Ekspektasi

Coping Strategy

Perceptions of Honesty

Integrity

Possible Survival

ABSTRACT

This field experiment review aim was to examine four hypotheses of Realistic Job Previews (RJPs) on 20 fresh graduates' respondents. Declarative knowledge, RJPs measurement scale, and interview was used as method of data gathering. The data results by using Mann-Whitney U Test showed that there is no significant relation ($p = 0,462$) among met expectation variable ($p = 0,333$), coping strategy ($p = 0,462$), honesty and integrity perception ($p = 0,822$) and likelihood to stay ($p = 0,469$). The research implications are if there is similarity between general expectation and reality of a job, and low possibility for the respondents to reject the job offer, then RJPs won't give any positive and significant effect in pre-hire process.

ABSTRAK

Penelitian eksperimen lapangan ini bertujuan untuk menguji keempat hipotesis *Realistic Job Previews* (RJPs) terhadap lulusan baru. Penelitian ini melibatkan 20 responden yang merupakan lulusan baru. Penelitian *mix method* ini menggunakan *declarative knowledge*, skala pengukuran RJPs dan wawancara sebagai metode pengambilan data. Hasil olah data menggunakan *Mann-Whitney U Test* menunjukkan hasil bahwa tidak ada hubungan yang signifikan ($p = 0,462$) antara variabel kesesuaian ekspektasi ($p = 0,333$), strategi *coping* ($p = 0,462$), persepsi kejujuran dan integritas ($p = 0,822$) dan kemungkinan bertahan ($p = 0,469$). Implikasi penelitian ini adalah jika terdapat kesamaan antara ekspektasi umum dengan realita sebuah pekerjaan sesungguhnya dan kemungkinan responden untuk menolak sebuah pekerjaan itu rendah. maka RJPs cenderung tidak akan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan dalam proses *pre-hire*.

Kata kunci

Realistic Job Previews

Fresh Graduate

Ekspektasi

Strategi Coping

Persepsi Kejujuran

Integritas

Kemungkinan Bertahan

PENDAHULUAN

Proses rekrutmen melibatkan adanya penarikan perhatian kandidat yang dilakukan melalui kegiatan penyampaian informasi. Penyampaian informasi lowongan kerja sendiri dapat dilakukan dengan beberapa metode, seperti melalui portal lowongan pekerjaan, bursa pekerjaan, rekrutmen di kampus, maupun program referensi pegawai (Schultz & Schultz, 2006).

Saat ini, memasarkan sebuah pekerjaan di sebuah *talent pool* dapat dikatakan menjadi hal yang cukup menantang bagi sebuah perusahaan, terutama sebuah perusahaan baru/*startup*, terutama dengan perkembangan teknologi yang ada saat ini, dimana segala informasi dapat diakses oleh siapapun, meski informasi tersebut kadang belum tentu sesuai dengan kenyataan yang sesungguhnya.

Lulusan baru saat ini didominasi oleh generasi milenial, yang memiliki karakteristik yang berbeda dari generasi sebelumnya, terutama jika berhubungan dengan teknologi (Putro, Prameswari, & Qomariyah, 2020). cenderung ramah teknologi (Hatum, 2013). Generasi ini adalah generasi yang seringkali mencari tahu tentang karakteristik pekerjaan apa yang paling menarik bagi mereka melalui teknologi (Kuron, Lyons, Schweitzer, & Ng, 2015). Guna menjembatani hal tersebut, terlihat banyak perusahaan di Indonesia saat ini telah menggunakan teknologi sebagai metode penyampaian informasi lowongan pekerjaan.

Dalam sebuah model rekrutmen yang dijelaskan oleh Breugh (2016), dikatakan bahwa terdapat *intervening variable* yang dapat mempengaruhi proses rekrutmen, dan itu berasal dari kandidat. Hal ini mencakup perhatian kandidat, kredibilitas pesan, akurasi ekspektasi-ekspektasi terkait pekerjaan yang dimiliki oleh kandidat, *self-insight* yang muncul dan dimiliki oleh

kandidat, pengambilan keputusan, serta ketertarikan kandidat, meliputi: 1) pekerjaan yang ditawarkan, 2) ekspektasi dari pekerjaan yang ditawarkan, 3) kesempatan-kesempatan yang dapat dijadikan alternatif pilihan, dan 4) *Person-Job/Organization Fit*.

Penelitian ini merupakan penelitian di area rekrutmen, yang bertujuan untuk menguji efektivitas sebuah metode penyampaian informasi pekerjaan yang disebut *Realistic Job Previews* (selanjutnya ditulis RJP). RJP adalah sebuah metode penyampaian informasi positif maupun negatif dari sebuah pekerjaan (Wanous, 1973; Breugh, 1992, 2016). Metode ini berakar pada paradigma realisme, yakni bahwa rekrutmen seharusnya dapat memberikan pemahaman yang akurat mengenai gambaran kehidupan kerja pegawai baru (Weitz, 1956; Gomersall & Myers, 1996; Wanous, 1973; Hartenian, Hadaway & Badovick, 1994).

RJP memiliki beberapa bentuk, seperti *pre-application job previews*, *group RJP*, observasi terstruktur, booklet, video, simulasi kerja, atau tur ke lokasi kerja (Masternak, 2004; Breugh, Macan, & Grambow, 2008). Penggunaannya sendiri menurut Breugh (2010) lebih baik dikombinasikan, sehingga gambaran yang diberikan kepada para kandidat pekerjaan tertentu menjadi semakin jelas.

RJP memiliki beberapa manfaat, seperti meningkatkan akurasi kandidat mengenai kemampuan dan keahlian yang dimilikinya, dengan persyaratan pekerjaan yang harus dikerjakannya apabila ia menerima pekerjaan tersebut (Hacnik, 2012), meningkatkan pemahaman pegawai baru dalam menyesuaikan ekspektasi pribadi dengan ekspektasi pekerjaan yang sesungguhnya (Gilmartin, Aponte, & Nokes, 2013), serta mengubah ekspektasi kandidat mengenai sebuah pekerjaan (O'Brien & Hebl, 2015). Selain itu, berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan oleh Kuron, Lyons, Schweitzer, & Ng (2015), ditemukan bahwa

RJPs penting digunakan sebagai intervensi *prehire* guna membentuk preferensi kandidat milenial. Lebih lanjut menurut Kuron, dkk, RJPs dapat membantu kandidat untuk melakukan proses *self-selection* terhadap organisasi maupun pekerjaan yang dipilih.

Keberhasilan RJPs dalam hal meningkatkan akurasi ekspektasi kandidat sendiri merupakan salah satu dari hipotesis utama yang mendasari keberhasilan RJPs dalam meningkatkan kinerja serta mengurangi *turnover* pegawai. Hipotesis tersebut adalah *met expectation hypotheses* (Breaugh, 2010). Selain hipotesis ini, terdapat hipotesis lain, yakni *self-selection hypotheses*, dimana RJPs secara positif mempengaruhi retensi pegawai, dalam hal ini meningkatkan *Person-Organization Fit* (Suszko & Breaugh, 1986). Hipotesis ketiga yang menaungi RJPs adalah *coping hypotheses*, dimana melalui pemberian informasi yang realistis, pegawai baru dapat mempersiapkan strategi *coping* yang lebih baik ketika mereka menghadapi situasi kerja yang muncul saat mulai bekerja (Hom, Griffeth, Palich, & Bracker, 1999; Parker, 1997). Hipotesis yang keempat adalah *air of honesty hypotheses*, yakni dengan menerima RJPs, pegawai baru akan cenderung lebih loyal dan berkomitmen terhadap pilihan pekerjaan mereka, dikarenakan bahwa mereka memandang perusahaan telah menyampaikan informasi terkait diri dan pekerjaan yang ada dengan jujur dan berintegritas (Earnest, Allen, & Landis, 2011).

Dalam usaha peneliti untuk membantu menciptakan citra positif sebuah perusahaan baru di *talent pool* yang lebih besar, pemberian informasi yang berimbang terkait lowongan kerja yang ditawarkan di perusahaan tersebut diperlukan. Mengingat bahwa rekrutmen pada dasarnya adalah sebuah proses sosial, dimana penyampaian informasi yang realistis dan akurat mengenai isu pekerjaan maupun non-pekerjaan adalah hal yang penting untuk dilakukan supaya

kita dapat lebih memahami natur subyektif yang menjadi dasar dari praktik *realistic recruitment* itu sendiri (Lievens, Van Dam, & Anderson, 2002).

Selain itu, fakta bahwa generasi milenial cenderung memiliki ekspektasi-ekspektasi yang tidak realistis/*inflated* mengenai pergerakan karir dan bagaimana mereka memperoleh gaji (Ng, Schweitzer, & Lyons, 2010), maka dari itu tinjauan mengenai efektivitas penggunaan RJPs terutama pada konteks Indonesia perlu dilakukan. Hal ini mengingat juga bahwa penelitian di area Psikologi Industri dan Organisasi dapat dikatakan jarang menyentuh area rekrutmen dan seleksi (Wiyoko, 2017).

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya penelitian di area rekrutmen di Indonesia, secara khususnya mengenai RJPs dan efektivitas penggunaannya dapat menjadi landasan bagi penelitian selanjutnya. Guna menunjang hal tersebut, maka dari itu peneliti hendak menguji keempat hipotesis dari RJPs sebagaimana telah dikemukakan diatas. Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini antara lain: 1) adanya pengaruh pemberian RJPs terhadap kesesuaian ekspektasi pada kandidat *fresh graduate*, 2) adanya pengaruh pemberian RJPs terhadap strategi *coping* pada kandidat *fresh graduate*, 3) adanya pengaruh pemberian RJPs terhadap persepsi kejujuran dan integritas pada kandidat *fresh graduate*, dan 4) adanya pengaruh pemberian RJPs terhadap kemungkinan bertahan pada kandidat *fresh graduate*.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian eksperimen lapangan dalam konteks rekrutmen pegawai baru (momen *pre-hire*), yang menggunakan desain *Post-Test Only Control Group Design*.

Pada tahap asesmen, pengambilan data diambil dengan menggunakan *declarative knowledge* tertulis kepada responden guna mendapatkan gambaran mengenai pengetahuan responden terkait pekerjaan *Business Account Executive* yang ditawarkan oleh perusahaan.

Pada tahap intervensi, diberikan RJPs dalam bentuk booklet, video dan modul pembelajaran simulatif. guna melihat pengaruh RJPs terhadap kesesuaian ekspektasi, strategi *coping*, persepsi kejujuran dan integritas, serta kemungkinan bertahan, digunakan skala pengukuran RJPs. Pengembangan skala RJPs pada penelitian ini didasarkan pada model model efektivitas RJPs yang dikemukakan oleh Hom, Griffeth, Pallich, & Bracker (1999). Skala pengukuran ini diberikan sebagai *post-test* setelah intervensi diberikan, guna menghindari *bias* karena konteks penelitian yakni dalam fase tes seleksi yang relatif singkat.

Subjek Penelitian

Partisipan Penelitian adalah 20 orang lulusan sarjana *fresh graduate* berusia 21-25 tahun, belum pernah bekerja sebelumnya, belum menikah dan merupakan kandidat *Business Account Executive* yang akan mengikuti seleksi melalui psikotes.

HASIL PENELITIAN

Hasil Penelitian Tahap Asesmen

Tabel 1. Distribusi Ekspektasi Gaji Responden

Besaran Gaji	Frekuensi	Persentase
Rp 3,000,000,- hingga Rp 3,500,000,-	1	5%
Rp 3,500,000,- hingga Rp 4,000,000,-	6	30%
Rp 4,000,000,- hingga Rp 4,500,000,-	11	55%
>Rp 4,500,000,-	2	10%
TOTAL	20	100%

Data yang diperoleh melalui *Declarative Knowledge* lebih lanjut menunjukkan bahwa responden penelitian memiliki ekspektasi gaji yang bervariasi, dan 55% diantara mereka cenderung memiliki

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan *mix method*, dengan kombinasi antara pendekatan kualitatif (wawancara dan *declarative knowledge*), dan kuantitatif (skala pengukuran *post-test* RJPs).

Teknik Analisis Data

Analisis data kuantitatif dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS versi 25. Analisis perbedaan melalui *Mann-Whitney U Test* digunakan untuk menguji hipotesis penelitian, yakni:

H₁ : Adanya pengaruh pemberian RJPs terhadap kesesuaian ekspektasi pada kandidat *fresh graduate*.

H₂ : Adanya pengaruh pemberian RJPs terhadap strategi *coping* pada kandidat *fresh graduate*.

H₃ : Adanya pengaruh pemberian RJPs terhadap persepsi kejujuran dan integritas pada kandidat *fresh graduate*.

H₄ : Adanya pengaruh pemberian RJPs terhadap kemungkinan bertahan pada kandidat *fresh graduate*.

Analisis data secara kualitatif dilakukan dengan melakukan analisis isi *declarative knowledge* dan hasil wawancara.

ekspektasi gaji yang lebih tinggi dibandingkan dengan ekspektasi perusahaan. Hanya 30% kandidat yang memiliki ekspektasi gaji yang cukup sesuai dengan ekspektasi perusahaan, dan hanya

5% kandidat yang memiliki ekspektasi gaji yang sama dengan ekspektasi perusahaan.

Tabel 2. Distribusi Asumsi Positif dan Negatif Responden

Asumsi Positif	Frekuensi	Asumsi Negatif	Frekuensi
Mendapatkan pengalaman baru	9	Beban target yang besar, sulit dicapai	6
Memperluas jejaring sosial	16	Belum tahu pasti/kurang paham mengenai pekerjaan sebagai BAE	16
Memahami dunia bisnis aksesoris IT dan <i>smartphones</i>	7	Gaji pas-pasan, hanya berdasarkan kinerja	13
Kesempatan perjalanan dinas	10	Kemungkinan kerja mirip seperti <i>Sales</i>	17
Dimensi penghasilan lebih banyak	6	Bekerja <i>over-time</i> /lembur	12
Memungkinkan adanya percepatan jenjang karir	3	Harus menawarkan produk yang kurang diminati pelanggan	2
Jam kerja yang fleksibel	14	Jenjang karir kurang jelas	10
Mendapatkan dukungan lebih dari perusahaan	5	Menemui penolakan dan komplain dari pelanggan	4
TOTAL	70	TOTAL	80

Jumlah Responden: 20 orang.

Berdasarkan data asumsi yang diperoleh melalui *declarative knowledge*, dapat dikatakan bahwa asumsi negatif

terkait pekerjaan sebagai *Business Account* sedikit lebih banyak dibandingkan asumsi positifnya.

Tabel 3. Distribusi Skor *Declarative Knowledge*

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	>12	0	0%
Tinggi	8 – 12	0	0%
Sedang	7 – 8	0	0%
Rendah	6 – 7	6	30%
Sangat Rendah	<6	14	70%

Pada tahap asesmen, peneliti melakukan pengumpulan data melalui *declarative knowledge* dan menemukan bahwa 70% kandidat berada pada kategori sangat rendah, dan hanya 30% kandidat berada pada kategori rendah. Berdasarkan data asesmen ini, dapat dikatakan bahwa para kandidat belum memiliki pengetahuan

yang cukup mengenai pekerjaan yang ditawarkan.

Hasil Penelitian Tahap Intervensi

Setelah Peneliti melihat perbandingan skor *declarative knowledge* dengan menggunakan norma ideal, Peneliti kemudian membagi partisipan secara acak.

Uji Normalitas Data

Tabel 4. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

No.	Variabel	P	Status Sebaran Data
1.	Kesesuaian Ekspektasi	0,200	Normal
2.	Strategi <i>Coping</i>	0,080	Normal
3.	Persepsi Kejujuran dan Integritas	0,174	Normal
4.	Kemungkinan Bertahan	0,110	Normal

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat dilihat bahwa nilai p diatas atau lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) sehingga dapat dikatakan bahwa sebaran data variabel kesesuaian

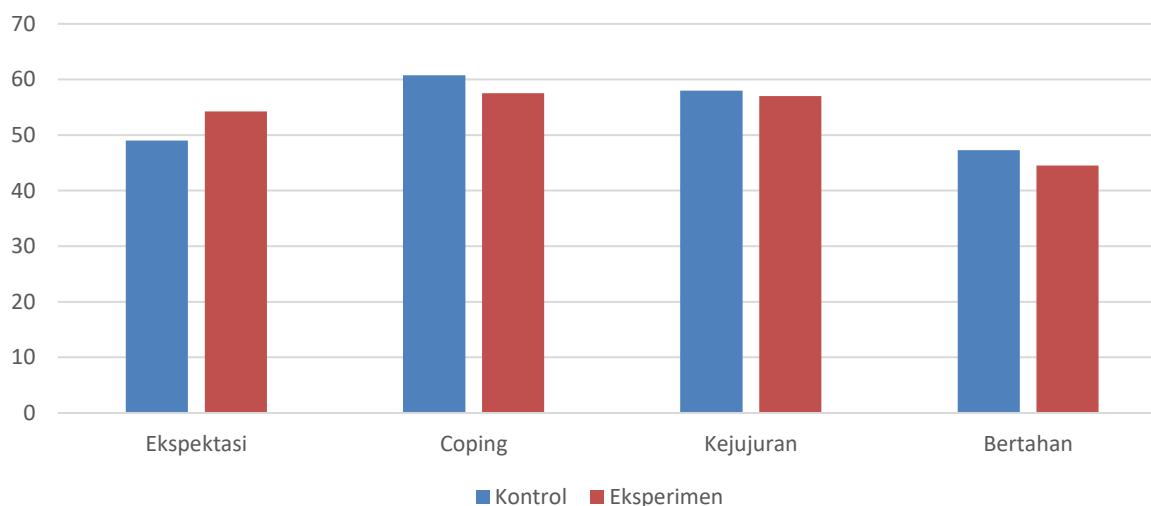
ekspektasi, strategi *coping*, persepsi kejujuran dan integritas, dan kemungkinan bertahan sebagai *dependent variable* bersifat normal.

Uji Beda

Tabel 5. Tabel Uji Beda Kelompok Kontrol dan Eksperimen

Variabel	Kelompok Kontrol			Kelompok Eksperimen			Keterangan
	P (2-tailed)	t	Rerata mean (Post)	P (2-tailed)	t	Rerata mean (Post)	
Kesesuaian Ekspektasi	0,333	-0,995	4,9	0,333	-0,995	5,425	Tidak Signifikan (selisih rerata - 0,575)
Strategi <i>Coping</i>	0,461	0,753	6,075	0,462	0,753	5,75	Tidak Signifikan (selisih rerata 0,325)
Persepsi Kejujuran dan Integritas	0,822	0,229	5,8	0,822	0,229	5,7	Tidak Signifikan (selisih rerata 0,1)
Kemungkinan Bertahan	0,468	0,741	4,725	0,469	0,741	4,45	Tidak Signifikan (selisih rerata 0,275)

Uji Beda Kelompok Kontrol & Eksperimen



Gambar 1. Diagram Uji Beda Kelompok Kontrol dan Kelompok Eksperimen

Berdasarkan hasil uji beda, ditemukan bahwa pada variabel kesesuaian ekspektasi, tidak ada perbedaan yang signifikan pada data hasil uji beda kelompok kontrol maupun kelompok eksperimen, dengan skor sig. (2-tailed) yang cenderung sama pada

kedua kelompok, yakni skor sig.(2-tailed) sebesar 0,333 ($p > 0,05$). Selisih *mean* antara kedua kelompok pada variabel ini juga hanya mengalami peningkatan sebesar 0,575.

Pada variabel kedua, yakni strategi *coping*, juga ditemukan bahwa tidak ada

perbedaan yang signifikan pada data hasil uji beda kelompok kontrol maupun kelompok eksperimen, dengan skor sig. (2-tailed) yang hanya memiliki selisih sebesar 0,001 antara kelompok kontrol dengan kelompok eksperimen, yakni nilai sig.(2-tailed) sebesar 0,462 ($p > 0,05$) pada kelompok eksperimen, dan nilai sig.(2-tailed) sebesar 0,461 ($p > 0,05$) pada kelompok kontrol. Selisih *mean* antara kelompok kontrol dengan kelompok eksperimen juga mengalami penurunan, yakni sebesar -0,325.

Pada variabel ketiga, yakni persepsi kejujuran dan integritas, juga ditemukan tidak ada perbedaan yang signifikan pada data hasil uji beda, baik di kelompok kontrol maupun eksperimen, dengan skor sig.(2-

tailed) yang cenderung sama pada kelompok kontrol dan eksperimen, yakni skor sig.(2-tailed) sebesar 0,822 ($p > 0,05$). Selisih skor *mean* antara kedua kelompok pada variabel ini juga mengalami penurunan, yakni sebesar -0,1. Pada variabel keempat, yakni kemungkinan bertahan, ditemukan tidak ada perbedaan yang signifikan pada data hasil uji beda, baik di kelompok kontrol maupun eksperimen, yakni skor sig.(2-tailed) sebesar 0,469 ($p > 0,05$) pada kelompok eksperimen, dan skor sig.(2-tailed) sebesar 0,468 ($p > 0,05$) pada kelompok kontrol. Selisih *mean* antara kedua kelompok pada variabel ini juga mengalami penurunan sebesar -0,27.

Post-Test Skala RJP

Tabel 6. Kategori Nilai RJP

Kategori	RJP Post		
ST	$X \geq$	92,80	
T	73,60	$\leq X <$	92,80
S	54,40	$\leq X <$	73,60
R	35,20	$\leq X <$	54,40
SR	$X <$	35,20	

Tabel 7. Perbandingan Nilai RJP Kelompok Kontrol dan Kelompok Eksperimen

No.	KK	Post	Kategori	No.	KE	Post	Kategori
1.	Syd	99	Sangat Tinggi	11.	Z	96	Sangat Tinggi
2.	OR	91	Sangat Tinggi	12.	F	76	Tinggi
3.	Riz	98	Sangat Tinggi	13.	W	102	Sangat Tinggi
4.	Ws	91	Tinggi	14.	R	72	Sedang
5.	Eka	62	Sedang	15.	E	99	Sangat Tinggi
6.	Bm	72	Sedang	16.	S	103	Sangat Tinggi
7.	Mch	102	Sangat Tinggi	17.	St	83	Tinggi
8.	AH	94	Sangat Tinggi	18.	Ste	73	Sedang
9.	RA	79	Tinggi	19.	Sa	111	Sangat Tinggi
10.	VQ	98	Sangat Tinggi	20.	Rz	61	Sedang
Jumlah			886	Jumlah			876
Persentase			79%	Persentase			78%
Rata-rata			88,6	Rata-rata			87,6

Berdasarkan hasil olah data menggunakan skala RJP, ditemukan bahwa hasil rata-rata post-test RJP individu pada kelompok kontrol dan kelompok eksperimen menunjukkan tidak adanya

perbedaan yang signifikan diantara responden penelitian yang mendapatkan intervensi RJP dengan responden penelitian yang tidak mendapatkan RJP sama sekali.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan tidak adanya perbedaan yang signifikan pada variabel kesesuaian ekspektasi, strategi *coping*, persepsi kejujuran dan integritas, dan kemungkinan bertahan, pada responden penelitian ini. Hal ini terlihat dari hasil uji beda dan *post-test* RJP antara kelompok kontrol dan kelompok eksperimen.

Jika dikaji dengan menggunakan model proses rekrutmen sebagaimana disampaikan oleh Breaugh (2016), RJP adalah metode penyampaian informasi yang dapat mempengaruhi *intervening variable* yang berasal dari kandidat, yakni perhatian kandidat, kredibilitas pesan yang disampaikan, minat kandidat, akurasi ekspektasi, dan *self-insight* kandidat itu sendiri. Informasi yang disampaikan dengan kredibel dan dalam rentang waktu yang sesuai penting untuk dilakukan, karena kandidat seringkali memiliki ekspektasi yang tidak masuk akal/berlebihan (*inflated*). Ekspektasi yang tidak akurat ini kemudian dapat berujung pada kurang dimilikinya informasi terkait pekerjaan/posisi di kalangan kandidat, yang kemudian berdampak terhadap *self-insight* yang mereka miliki, dan turut mempengaruhi mereka dalam proses mereka mempersepsikan kejujuran dan integritas organisasional dalam menyampaikan informasi terkait pekerjaan yang mereka tawarkan kepada kandidat.

Menurut Dunnette & Hough (1998), ada dua (2) hal yang mempengaruhi proses pemilihan pekerjaan di kalangan kandidat dalam proses *pre-hire*. Hal itu adalah faktor instrumental dan ekspektasi. Berhubungan dengan faktor instrumental, sebelum melamar suatu pekerjaan, seorang kandidat tidak akan mampu untuk mengukur kualitas pengawasan dan kesempatan untuk berkembang dalam suatu perusahaan. Maka dari itu, akan ada dua (2) faktor instrumental dari sisi kandidat yang akan

mempengaruhi proses rekrutmen, yaitu sinyal/*signals*, dan *vividness*. Sinyal/*Signals* adalah interpretasi terhadap sifat suatu organisasi atau perusahaan karena ketiadaan informasi yang sempurna. Dalam penelitian ini, sebelumnya, para kandidat mengaku kesulitan untuk mencari informasi yang lebih spesifik mengenai pekerjaan sebagai *Business Account* spesifik CV. X Surabaya, maupun CV. X Surabaya sebagai tempat penelitian ini dilaksanakan.

Setelah diberikan RJP, mayoritas responden penelitian pada kelompok eksperimen mengatakan bahwa mereka semakin memiliki kesesuaian ekspektasi, strategi *coping*, persepsi kejujuran dan integritas, dan kemungkinan bertahan. Berhubungan dengan kesesuaian ekspektasi, berdasarkan temuan hasil wawancara evaluasi *attitude* di antara peneliti bersama masing-masing kandidat, diperoleh temuan bahwa baik responden penelitian yang berasal dari kelompok kontrol maupun kelompok eksperimen pada awalnya telah memiliki kesesuaian ekspektasi yang sama-sama dalam kategori sedang; banyak diantara mereka telah memiliki persepsi bahwa pekerjaan *Business Account* secara umum adalah pekerjaan yang masih termasuk ke dalam pekerjaan di bidang *sales* dan *marketing*. Mayoritas dari kandidat berasumsi demikian setelah mereka mencari tahu informasi di internet (baik dari portal penyedia lowongan pekerjaan, maupun media penyedia informasi seperti forum-forum yang ada di media sosial *facebook*, maupun *youtube*). Hanya saja, secara pengetahuan, memang para kandidat belum mengetahui secara pasti informasi terkait perusahaan maupun pekerjaan sebagai *Business Account* spesifik di CV. X Surabaya; Hal ini terbukti dari hasil *declarative knowledge*, dimana mayoritas kandidat berada dalam kategori rendah.

Terkait dengan variabel dependen yang menjadi fokus penelitian oleh peneliti, dapat dikatakan bahwa secara keseluruhan,

secara kuantitatif, RJP tidak memberikan pengaruh yang signifikan bagi responden penelitian yang berada pada kelompok eksperimen. Meski kecil (hanya 6,8%), namun, ternyata RJP dapat memberikan kesesuaian ekspektasi yang lebih tinggi pada kelompok eksperimen, dibandingkan dengan kelompok kontrol. Hal ini dikarenakan bahwa ekspektasi seorang kandidat sangat dipengaruhi oleh informasi yang diperolehnya; meski informasi tersebut bersifat umum, ketika seorang kandidat telah memperoleh informasi-informasi terkait sebuah pekerjaan, maka, meski ia belum mengetahui dengan pasti terkait sebuah pekerjaan di sebuah perusahaan secara lebih spesifik, maka, dalam sebuah proses rekrutmen, ia akan cenderung menggunakan informasi yang telah diperolehnya terlebih dulu.

Hal ini kemudian akan membuat seorang kandidat mengukur kemampuan yang dimilikinya dan tingkat probabilitas yang dimilikinya untuk dapat diterima pada sebuah pekerjaan. Ekspektasi awal ini kemudian juga membentuk valensi pekerjaan/job valence yang dirasakan oleh seorang kandidat; semakin tinggi tingkat probabilitas kandidat terhadap sebuah pekerjaan, persepsinya terhadap suatu karakteristik pekerjaan juga akan berubah (Dunnette & Hough, 1998). Hal ini kemudian tampak di hasil pengukuran pada variabel strategi coping, bahwa hanya terdapat perbedaan kecil, yakni sebesar 5% pada kelompok kontrol dengan kelompok eksperimen. Dapat dikatakan bahwa, RJP tidak memberikan perbedaan terhadap persepsi pengembangan perilaku coping terhadap kesulitan-kesulitan yang dapat saja ditemui oleh seorang Business Account ketika bekerja. Dikarenakan persepsi umum yang sudah dimiliki oleh para kandidat terkait pekerjaan sebagai Business Account, yang mempersepsikan bahwa kemampuan komunikasi adalah hal yang terutama untuk dikuasai dalam bekerja bersama pelanggan.

Selain itu, pendapat bahwa persiapan dan pelatihan pasti akan diadakan oleh perusahaan ketika masa orientasi sepertinya juga turut mempengaruhi persepsi mereka terkait pengembangan perilaku coping ini.

Pada variabel persepsi kejujuran dan integritas, juga tidak ditemukan perbedaan sama sekali, diantara kelompok kontrol dengan kelompok eksperimen. Tidak adanya perbedaan menurut responden penelitian ini adalah bahwa masing-masing dari mereka telah memperoleh informasi yang sama terkait perusahaan pada awal proses rekrutmen. berdasarkan hasil wawancara lebih lanjut, memang hampir semua responden penelitian mengemukakan hal yang hampir sama, bahwa mereka kurang mendapatkan informasi yang spesifik, pada awal sebelum mereka memasuki proses rekrutmen; hanya saja, ketika ditanya mengenai persepsi kejujuran dan integritas, para responden penelitian seperti enggan untuk memberikan penilaian yang lebih terbuka; hal ini dapat saja terjadi, karena dalam memberikan penilaiannya terkait hal ini, kandidat hanya berpatokan pada kejelasan informasi yang diberikan oleh perusahaan di media lowongan pekerjaan yang telah disediakan.

Pada variabel yang terakhir, yakni kemungkinan bertahan, juga menunjukkan tidak adanya perbedaan yang signifikan, baik pada responden penelitian di kelompok kontrol maupun eksperimen. Berdasarkan temuan wawancara bersama para kandidat, hal ini disebabkan karena keinginan mereka untuk mencoba bekerja sebagai Business Account, mengingat bahwa mayoritas dari antara mereka sedang membutuhkan pekerjaan, dan memang ingin mencoba pekerjaan ini. Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya diatas, ekspektasi yang telah terbentuk di kalangan kandidat pada awal proses pencarian informasi terkait pekerjaan, kemudian turut membentuk valensi pekerjaan dalam diri mereka.

Dengan kondisi para responden penelitian yang memang sedang membutuhkan pekerjaan, serta kemungkinan untuk menolak sebuah tawaran pekerjaan dirasa menjadi sulit, maka RJP tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada variabel kemungkinan untuk bertahan pada posisi *Business Account*. Karena pada dasarnya, para responden penelitian akan menerima pekerjaan tersebut, meski mereka belum memahami secara pasti mengenai realita dari pekerjaan tersebut.

KESIMPULAN

Realistic Job Preview pekerjaan *Business Account Executive* di CV. X Surabaya ini mendukung penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Breaugh (1983), bahwa RJP tidak akan memberikan dampak yang menguntungkan ketika:

- 1) Pekerjaan tersebut ternyata terlihat (*visible*) oleh kandidat, dan
- 2) Kandidat tidak memiliki kemampuan untuk menolak pekerjaan yang bagi mereka kurang menarik.

Ekspektasi seorang individu dipengaruhi oleh informasi yang dimilikinya, dan dalam penelitian ini, ekspektasi awal para responden penelitian yang sudah masuk ke dalam kategori sedang adalah dikarenakan informasi terkait pekerjaan *Business Account* secara umum yang dapat mereka peroleh di lapangan. Hal ini tentunya tidak dapat dikontrol sepenuhnya oleh peneliti selaku eksperimenter.

Informasi terkait pekerjaan *Business Account* yang disajikan RJP di penelitian ini sesungguhnya berbeda dibandingkan dengan deskripsi pekerjaan *Business Account* pada umumnya. Namun, kenyataan bahwa ternyata secara umum deskripsi pekerjaan ini dapat diakses oleh para kandidat di berbagai sumber di lapangan, maka ekspektasi pekerjaan ini secara umum telah terbentuk; jadi, meski diberikan RJP, ekspektasi para kandidat tidak akan berubah

secara signifikan. Selain itu, Peneliti melihat adanya kebutuhan yang mendesak untuk segera mendapatkan pekerjaan, di kalangan responden penelitian. Motif dasar ini, yang diikuti dengan latar indeks prestasi kumulatif yang tidak begitu tinggi (IPK 2,50 hingga 2,75), membuat mayoritas dari responden penelitian merasa kurang mampu untuk menolak tawaran pekerjaan yang ada dihadapan mereka. Hal ini kemudian membuat para responden penelitian merasa memiliki probabilitas yang tinggi untuk menerima sebuah pekerjaan, karena merasa meski jika kemampuan mereka kurang memadai, paling tidak, masih dapat diasah kembali supaya dapat lebih terlatih sebagai kelak; dalam hal ini, mereka mempersepsikan pengembangan perilaku *coping* dan kemungkinan bertahan yang sama, baik pada kelompok kontrol maupun eksperimen.

SARAN

Penelitian ini menghasilkan intervensi yang dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan penggunaan RJP bagi para peneliti berikutnya, yakni sebagai berikut:

- 1) Dalam membuat dan menganalisis penggunaan RJP, diperlukan penekanan pada keunikan dan kompleksitas dari pekerjaan itu sendiri, bukan hanya sekedar informasi awam terkait pekerjaannya; mengingat bahwa saat ini berkembang banyak sekali nama pekerjaan baru namun memiliki deskripsi kerja yang sebenarnya bukanlah hal yang baru.
- 2) Pentingnya Peneliti untuk mengembangkan konteks penelitian rekrutmen yang lebih memungkinkan bagi peneliti untuk melakukan pengamatan lebih jauh terkait perubahan sebelum dan sesudah perlakuan/intervensi diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Breaugh, J. A. (1992). *Recruitment: Science and Practice*. Boston: PWS-Kent.
- Breaugh, J.A., Macan, T.H. and Grambow, D.M. (2008), "Employee recruitment: current knowledge and directions for future research", in Hodgkinson, G.P. and Ford, J.K. (Eds), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 23, John Wiley & Sons, New York, NY, pp. 45-82.
- Breaugh, J. A. "Realistic Job Previews", dalam Watkins, R., & Leigh, D. (Eds.). (2010). *Handbook of Improving Performance in the Workplace: Volume Two, Selecting and Implementing Performance Interventions*. San Francisco, CA: Pfeiffer, pp 203-220.
- Breaugh, J. A. (2016). *Talent Acquisition: A Guide to Understanding and Managing the Recruitment Process*. USA: SHRM Foundation.
- Gilmartin, M.J., Aponte, P.C., & Nokes, K. (2013). Time for Realistic Job Previews in Nursing as a Recruitment and Retention Tool. *Journal for Nurses in Professional Development*, Vo. 29, No. 5, pg. 220-227. Wolters Kluwer Health.
- Gomersall, E. R., & Myers, M. S. (1966). Breakthrough in On-the-Job Training. *Harvard Business Review*, 44 (July-August), pp. 62-72.
- Hacnik, A. (2012). The Examination of the Moderating Variables of Job Exposure and Need for Cognition on the Effects of Type of Job Preview on Pre-Hire Outcomes. *Master's Theses*, Paper 4135. San Jose State University. [Online]. Diunduh dari http://scholarworks.sjsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=7668&context=etd_theses pada tanggal 12 Mei 2019
- Hatun, A. (2013). *The New Workforce Challenge: How Today's Leading Companies Are Adapting to the Future*. UK: Palgrave Macmillan.
- Hom, P. H., Griffeth, R. W., Palich, L. E., & Bracker, J. S. (1998). An Exploratory Investigation into Theoretical Mechanisms Underlying Realistic Job Previews. *Personnel Psychology*, 51, pp. 421-451.
- Kuron, L. K., Lyons, S. T., Schweitzer, L., & Ng, E. S. (2015). Millennials' work values: Differences across the school to work transition. *Personnel Review*, 44, pp. 991-1009.
- Lievens, F., Van Dam, K., & Anderson, N. Recent Trends and Challenges in Personnel Selection. (2002). *Personnel Review*. 31, (5-6), 580-601. Research Collection Lee Kong Chian School of Business.
- Ng, E. S., Schweitzer, L., & Lyons, S. T. (2010). New Generation, Great Expectations: A Field Study of the Millennial Generation. *Journal of Business and Psychology*, 25, pp. 281-292.
- O'Brien, K. R., & Hebl, M. R. (2015). Great Expectations in Academia: Realistic Job Previews on Jobs and Work-Family Balance. *Gender in Management: An International Journal*, Vol. 30, No. 6, 2015, pp. 457-478.
- Parker, D. K. (1997). The Effects of Realistic Job Previews on Coping (Dissertation). Rice University: Houston, TX. [Online] Diunduh dari <https://scholarship.rice.edu/bitstream/handle/1911/19196/9727591.PDF?sequence=1&isAllowed=y> pada 8 Juni 2019.
- Putro, T. A. D., Prameswari, N. A., & Qomariyah, O. Stres Kerja, Keterlibatan Kerja dan Intensi Turnover pada Generasi Milenial. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, Vol. 9, No. 2, Juli 2020, hlm. 154-163.
- Schultz, D., & Schultz, S. E. (2006). *Psychology and Work Today (International Ed.)*, New Jersey: Pearson Education.
- Suszko, M. K., & Breaugh, J. A. (1986). The Effects of Realistic Job Previews on

- Applicant Self-Selection and Employee Turnover, Satisfaction and Coping Ability. *Journal of Management*, Vol. 12, No. 4, pp. 513-523.
- Wanous, J. P. (1973). Effects of a Realistic Job Preview on Job Acceptance, Job Attitudes, and Job Survival. *Journal of Applied Psychology*, 58 (3), pp. 327-332.
- Weitz, J. (1956). Job Expectancy and Survival. *Journal of Applied Psychology*, 40, pp. 245-247.
- Wiyoko, E. P. Tantangan dan Strategi Rekrutmen di Indonesia. (2017). *PSYMPHATIC: Jurnal Ilmiah Psikologi*. Volume 4, Nomor 2, 2017: 193-204.